

**PENGARUH PERSON-ORGANIZATION FIT, BEBAN KERJA
DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA PERAWAT
(Studi pada Perawat Rumah Sakit Ken Saras Kabupaten
Semarang)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

Septian Nugroho
12010111130138

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2018**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Septian Nugroho

Nomor Induk Mahasiswa : 12010111130138

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH PERSON-
ORGANIZATION FIT, BEBAN
KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KINERJA PERAWAT (STUDI PADA
PERAWAT RUMAH SAKIT KEN
SARAS KABUPATEN SEMARANG)**

Dosen Pembimbing : Dr. Edy Raharja S.E., M.Si.

Semarang, Juli 2018

Dosen Pembimbing,



Dr. Edy Raharja S.E., M.Si.
NIP. 19700425 199702 1001


PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Septian Nugroho
Nomor Induk Mahasiswa : 12010111130138
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : **PENGARUH PERSON-ORGANIZATION
FIT, BEBAN KERJA, DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA PERAWAT (STUDI
PADA PERAWAT RUMAH SAKIT KEN
SARAS KABUPATEN SEMARANG)**

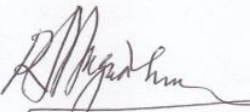
Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 10 Agustus 2018

Tim Penguji :

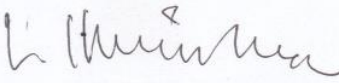
1. Dr. Edy Raharja , S.E.,M.Si.


(.....)

2. Dra. Rini Nugraheni, M.M.


(.....)

3. Lala Irviana, S.Sos., S.E., M.M.


(.....)

PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Septian Nugroho, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **PENGARUH PERSON-ORGANIZATION FIT, BEBAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PERAWAT (STUDI PADA PERAWAT RUMAH SAKIT KEN SARAS KABUPATEN SEMARANG)** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagian tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan akan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, Juli 2018
Yang membuat pernyataan,

Septian Nugroho
NIM: 12010111130138

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Bukan spesies yang paling kuat atau paling cerdas yang akan bertahan, tetapi mereka yang paling mampu beradaptasi terhadap perubahan zaman”

(Charles Darwin)

“Tidak pernah ada waktu yang salah untuk selalu berbuat benar. Tidak ada salahnya untuk selalu belajar dan tidak ada benarnya jika kita berhenti belajar. Salah itu bukan berarti gagal, gagal itu adalah menyerah mencoba lagi untuk lebih baik. Jangan berharap hasil yang luar biasa jika kita hanya melakukan usaha seperti biasa. Saat niat baik, keyakinan, kerja keras, dan cinta bersatu maka Tuhan akan memberikan jalan. Masa depan itu milik orang yang percaya akan mimpinya dan berani mengambil resiko untuk mewujudkannya.”

(Wishnutama)

*Sebuah pesembahan untuk keluargaku
dan seluruh teman-teman yang selalu memberikan dukungan terbaik*

ABSTRACT

The problem that arises in Ken Saras Hospital is a decrease in employee performance which can be seen from the decline in the employee performance index and supported by the results of a survey which states that patients are less satisfied with the services of employees. Variables suspected of influencing employee performance are person-organization fit, workload and transformational leadership. This study aims to analyze the influence of person-organization fit, workload and transformational leadership on the performance of nurses at Ken Saras Hospital.

The population and sample used in this study were nurses at Ken Saras Hospital. The sampling technique used is the census. Data collection methods in this study use questionnaires and interviews. Data analysis method uses multiple linear regression analysis.

Based on the results of the study, person-organization fit, and transformational leadership have a positive effect on the performance of nurses at Ken Saras Hospital, while the workload has a negative effect on the performance of nurses at Ken Saras Hospital. Employee performance can be explained by the independent variable, person-organization fit, workload and transformational leadership, amounting to 82.2%.

Keywords: person-organization fit, workload, transformational leadership, performance

ABSTRAK

Permasalahan yang muncul di Rumah Sakit Ken Saras adalah adanya penurunan kinerja karyawan yang dapat terlihat dari penurunan indeks performa karyawan dan didukung dari hasil survey yang menyatakan bahwa pasien kurang puas dengan pelayanan dari karyawan. Variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah *person-organization fit*, beban kerja dan kepemimpinan transformasional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *person-organization fit*, beban kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Ken Saras.

Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Ken Saras. Teknik pengambilan sampel menggunakan adalah *sensus*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian, *person-organization fit*, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Ken Saras, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Ken Saras. Kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel bebas yaitu *person-organization fit*, beban kerja dan kepemimpinan transformasional, sebesar 82,2%.

Kata kunci: *person-organization fit*, beban kerja, kepemimpinan transformasional, kinerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT karena atas berkat, rahmat, dan kuasa-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Person-Organization Fit, Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Perawat (Studi pada Perawat Rumah Sakit Ken Saras Kabupaten Semarang).” Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada program pendidikan Strata Satu (S1) pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang.

Pada penyusunan skripsi ini penulis memperoleh banyak bimbingan, masukan, dorongan, paksaan, dan dukungan baik secara materiil maupun moril serta saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Orang tua Penulis, Bapak Sugeng Wardoyo S.H., dan Ibu dr. Kapti Utami, serta kakak penulis Apridian Setiawan S.Kom. yang senantiasa memberikan dukungan, perhatian dan motivasi serta do’a yang tulus kepada penulis.
2. Bapak Dr. Suharnomo, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
3. Bapak Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, tenaga dan pikiran, arahan serta bimbingan kepada penulis.
4. Bapak Rizal Hari Magnadi, S.E., M.M. selaku dosen wali yang dengan sabar memberikan waktu, perhatian, arahan, serta saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Anis Chariri, S.E., M.Com., Ph.D., Ak., CA. Selaku Wakil Dekan bidang Akademik dan Kemahasiswaan yang telah memberikan kemudahan serta dukungan kepada penulis.

6. Bapak Dr. Harjum Muharam, S.E., M.E. selaku Ketua Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.
7. Bapak Dr. Tjahjono Kuntjoro, MPH., DR., PH. Selaku Direktur Utama Rumah Sakit Ken Saras Kabupaten Semarang yang telah membantu dan memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh dosen pengajar, staff dan karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro atas ilmu dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis.
9. Sahabat-sahabat Patembayan Ceria: Thoyyibah Tri Wahyuningsih, Putri Nur Rositawati, Anis Prastika Dewi, Aulia Fitri Jayanti, Clara Dewi Novitasari, Darmawan Widiyanto, Yehezkiel Abdi Sabda, Galih Wisnu Wardhana, Bregas Kuncoro Ardi dan M. Rizki Yogonugroho yang banyak memberikan pengalaman baru bagi penulis.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan dukungan dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis menghargai semua saran dan masukan yang bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan wawasan bagi semua pihak yang membutuhkan. Terima kasih.

Semarang, Juli 2018
Penulis,

Septian Nugroho

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRACT.....	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Kinerja Karyawan	12
2.1.2 <i>Person-Organization Fit</i>	14
2.1.3 Beban Kerja	18
2.1.4 Kepemimpinan Transformasional	21
2.2 Penelitian Terdahulu	25

2.3 Keterkaitan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis.....	27
2.3.1 Pengaruh <i>Person Organization Fit</i> terhadap Kinerja Karyawan	27
2.3.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	28
2.3.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja Karyawan	29
2.4 Kerangka Pemikiran.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Jenis Penelitian	31
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	31
3.2.1 Variabel Penelitian	31
3.2.2. Definisi Operasional	32
3.3 Objek Penelitian, Populasi dan Penentuan Sampel.....	33
3.3.1 Objek Penelitian	33
3.3.2 Populasi dan Penentuan Sampel	33
3.4 Jenis dan Sumber Data	34
3.5 Metode Pengumpulan Data	34
3.6 Metode Analisis	35
3.6.1 Uji Validitas	36
3.6.2 Uji Reliabilitas	37
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	37
3.6.3.1 Uji Multikolinearitas	38

3.6.3.2 Uji Heteroskedastisitas	38
3.6.3.3 Uji Normalitas	38
3.6.4 Analisis Regresi Linier Berganda	39
3.6.5 Pengujian Hipotesis	39
3.6.5.1 Uji t – test (Uji Parsial).....	39
3.6.5.2 Uji F	40
3.6.5.3 Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Karakteristik Responden	41
4.2 Analisis Deskripsi Variabel	42
4.2.1 Deskripsi Variabel <i>Person-Organization Fit</i>	43
4.2.2 Deskripsi Variabel Beban Kerja	44
4.2.3 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Transformasional	45
4.2.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	46
4.3 Analisis Kuantitatif	48
4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	48
4.3.2 Uji Asumsi Klasik	50
4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda	52
4.3.4 Pengujian Hipotesis	54
4.3.5 Uji F (<i>Goodness of Fit</i>).....	55
4.3.6 Analisis Koefisien Determinasi	56

4.4 Pembahasan.....	57
4.4.1 Pengaruh <i>Person-Organization Fit</i> terhadap Kinerja Karyawan ...	57
4.4.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	58
4.4.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan	60
BAB V PENUTUP	62
5.1 Kesimpulan	62
5.2 Saran	64
5.3 Keterbatasan Penelitian	65
5.4 Agenda Penelitian Mendatang	65
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN 1	
LAMPIRAN 2	
LAMPIRAN 3	
LAMPIRAN 4	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Indeks Performa Kinerja Karyawan Rumah Sakit Ken Saras	4
Tabel 1.2 Hasil Rata-Rata Survey Kepuasan Pasien atas Layanan Karyawan	4
Tabel 1.3 Riset Gap.....	9
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Definisi Operasional	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	41
Tabel 4.2 Hasil Jawaban Indikator Person-Organization Fit	43
Tabel 4.3 Hasil Jawaban Beban Kerja	44
Tabel 4.4 Hasil Jawaban Indikator Kepemimpinan Transformasional	45
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Indikator Kinerja	47
Tabel 4.6 Uji Validitas	48
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas	49
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas	50
Tabel 4.9 Hasil Uji Glejser	51
Tabel 4.10 Uji Normalitas	52
Tabel 4.11 Persamaan Regresi Linier Berganda	53
Tabel 4.12 Hasil Uji F.....	55
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Pencapaian Indeks Performa Kinerja Karyawan RS Ken Saras	4
Gambar 1.2 Nilai Rata-Rata Kepuasan Pasien RS Ken Saras	5
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	30

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Data

Lampiran 3 Hasil Analisis Regresi dengan Output SPSS

Lampiran 4 Data Pendukung Lainnya

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Konsentrasi pada sumber daya manusia sebagai sumber daya strategis saat ini sangat penting bagi perusahaan untuk meraih keunggulan kompetitif. Sumber daya manusia merupakan aset tak berwujud yang dipandang dapat menciptakan nilai bagi organisasi karena mereka dapat meningkatkan kemampuannya menghadapi lingkungan yang kompetitif (Chang dan Chun, 2005). Jika sebuah organisasi mengabaikan sumber daya manusianya dan gagal untuk melatih dan membimbing mereka dengan benar, maka pemberi jasa tidak mungkin dilakukan sepenuhnya menggunakan kemampuan mereka (Armstrong, 2002).

Manusia merupakan sebuah modal yang penting untuk sebuah perusahaan namun modal ini memiliki kekhasan yang berbeda dengan modal lainnya karena manusia memiliki kepribadian yang berbeda satu dengan lainnya. Banyak organisasi akan mencari individu yang responsif terhadap pesyaratan pekerjaan, lebih sesuai dengan pelatihan kerja dan perubahan, dan komitmen terhadap organisasi. Sebaliknya, individu akan mencari organisasi yang bisa menggunakan keahlian mereka dan memenuhi kebutuhan spesifik mereka. Kinerja yang baik dan handal dari karyawannya tersebut akan membuat kinerja organisasi secara keseluruhan juga akan meningkat.

Saat ini sebagian besar negara, baik negara berkembang maupun negara maju, sedang mengalami beban meningkatnya permintaan akan layanan kesehatan dan peningkatan tenaga kesehatan penyediaan perawatan. Indonesia dengan keterbatasan dana dan tenaga layanan kesehatan masyarakatnya, harus berusaha memenuhi permintaan ini dengan pendekatan baru dan lebih efisien untuk menyediakan pelayanan dan perawatan kesehatan yang prima. Tingginya kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat menjadikan pihak swasta dilibatkan dalam pendirian pusat layanan kesehatan sehingga dewasa ini juga semakin berkembang rumah sakit yang dikelola oleh pihak swasta.

Bidang kesehatan baik pada negara maju maupun negara sedang berkembang merupakan sektor besar dan mahal di mana ada harapan yang tinggi baik dari pihak konsumen maupun pemangku kepentingan (Musau et al, 2008). Rumah sakit merupakan organisasi yang bergerak di bidang jasa pelayanan kesehatan yang selalu dituntut untuk dapat memberikan pelayanan dan pemeliharaan kesehatan dan keselamatan konsumen (pasien), hal ini membuat tenaga kerja yang ada di dalamnya dituntut untuk memiliki keahlian dan kemampuan khusus untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerjanya dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien juga prima. Tenaga kerja rumah sakit yang terbagi atas bagian administrasi non medis dan bagian medis merupakan staf rumah sakit yang dituntut harus siap untuk menjalankan tugasnya dengan baik, karena rumah sakit sebagai perusahaan jasa kesehatan harus dapat beroperasi selama 24 jam setiap harinya.

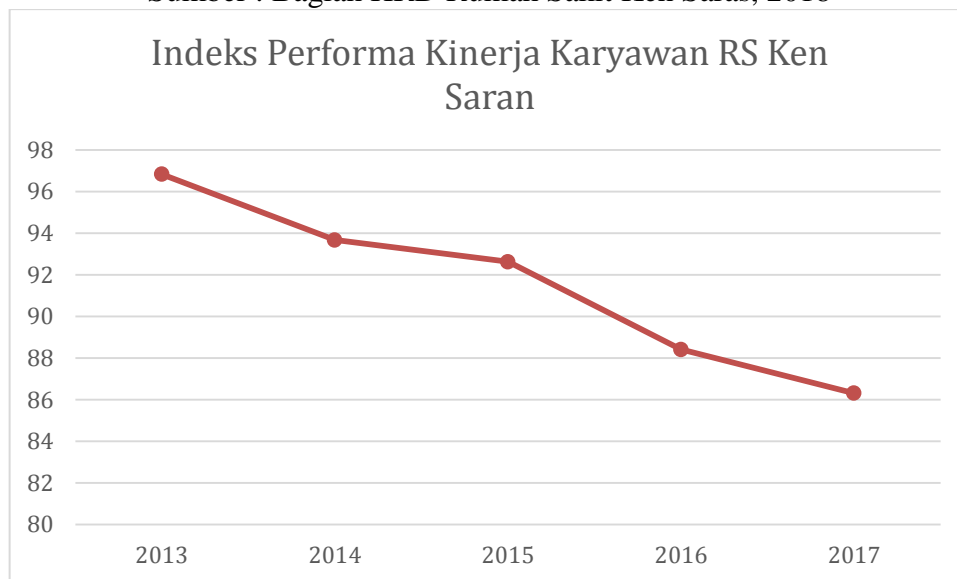
Permasalahan ini membuat karyawan yang memiliki kinerja prima, dan berkualitas sangat penting untuk memberikan layanan kesehatan yang memadai. Karyawan adalah aset paling berharga dari sebuah organisasi. Pada industri jasa kesehatan seperti Rumah Sakit yang menawarkan layanan kesehatan dan medis, karyawan yang mampu bekerja dengan baik merupakan aset yang berharga. Salah satu rumah sakit yang juga membutuhkan kinerja karyawan yang prima adalah Rumah Sakit Ken Saras di Kabupaten Semarang. Rumah Sakit Ken Saras merupakan salah satu rumah sakit yang modern dilengkapi peralatan yang canggih, sehingga mampu menjawab tantangan jaman dan tuntutan masyarakat yang semakin tinggi seiring dengan ilmu dan teknologi masa kini. RS. Ken Saras dibangun pada tahun 2007 yang terletak di Kecamatan Bergas, Ungaran, Kab. Semarang, dengan luas tanah $\pm 50.000 \text{ m}^2$ dan luas bangunan 16.000 m^2 , terdiri dari 5 lantai. Kapasitas jumlah tempat tidur yang tersedia di ruang Rawat Inap RS Ken Saras 250 tempat tidur, dan saat ini baru difungsikan 100 TT. Terdapat 15 ruang praktek untuk para Dokter Spesialis, Dokter Umum dan Dokter Gigi. Saat ini RS Ken Saras adalah sebuah Rumah Sakit Kelas C yang ke depannya akan dikembangkan menjadi Rumah Sakit Kelas B.

Fenomena yang dihadapi oleh Rumah Sakit Ken Saras saat ini adalah adanya permasalahan kinerja karyawan yang semakin menurun sejak tahun 2014, hal ini dapat diketahui dari indeks performa kinerja tahunan yang didapatkan dari hasil evaluasi internal Rumah Sakit Ken Saras berdasarkan performa dan perilaku karyawan rumah sakit dalam melakukan pekerjaannya. Hasil indeks performa kinerja ini dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja Karyawan Rumah Sakit Ken Saras 2013-2017

Tahun	Target	Realisasi	Pencapaian	Penurunan (%)
2013	95	92	96,84	-
2014	95	89	93,68	-3,26
2015	95	88	92,63	-1,12
2016	95	84	88,42	-4,55
2017	95	82	86,32	-2,38

Sumber : Bagian HRD Rumah Sakit Ken Saras, 2018



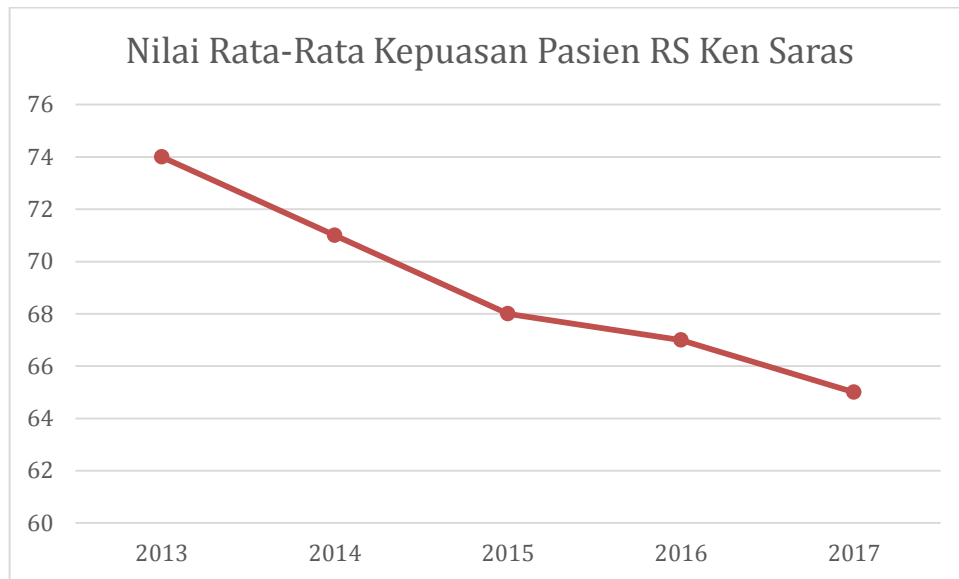
Gambar 1.1
Pencapaian Indeks Performa Kinerja Karyawan RS Ken Saras

Hasil ini menunjukkan adanya penurunan performa kinerja karyawan Rumah Sakit Ken Saras yang terus menerus sejak tahun 2014-2017. Hasil ini juga diperkuat dari hasil survey tingkat kepuasan pasien terhadap layanan karyawan Rumah Sakit Ken Saras yang juga menunjukkan nilai kurang memuaskan.

Tabel 1.2
Hasil Rata-Rata Survey Kepuasan Pasien atas Layanan Karyawan 2013-2017

Tahun	Nilai Rata-Rata	Penurunan (%)
2013	74	-
2014	71	-4,05
2015	68	-4,23
2016	67	-1,47
2017	65	-2,99

Sumber : Bagian HRD Rumah Sakit Ken Saras, 2018



Gambar 1.2
Nilai Rata-Rata Kepuasan Pasien RS Ken Saras

Hasil performa kinerja karyawan yang mengalami penurunan ini sesuai dengan nilai survey rata-rata dari pasien Rumah Sakit Ken Saras yang juga menunjukkan penurunan kepuasan atas layanan karyawan kepada pasien. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ken Saras. Berdasarkan penelitian terdahulu, kinerja karyawan dapat dipengaruhi dari berbagai faktor seperti *person-organization fit*, beban kerja dan gaya kepemimpinan transformasional.

Tujuan sebuah organisasi dapat dipenuhi ketika individu SDM menghormati nilai-nilai organisasi dan berusaha untuk memenuhi tujuan utamanya. Ini tidak akan terjadi kecuali jika organisasi menghormati tujuan dan nilai pribadi karyawannya, memenuhi kebutuhan mereka, menanggapi permintaan mereka, dan menyajikan deskripsi pekerjaan yang memenuhi kepribadian, spesifikasi, minat dan keinginan mereka. Dengan demikian kecocokan orang dengan organisasi (*person-organization fit*) ini menjadi adalah salah satu varian yang

paling penting dalam lingkungan kerja sebuah organisasi dan telah menjadi fokus perhatian bagi peneliti dan karyawan dalam beberapa tahun terakhir (Cable dan Judge, 1996). Teori *person-organization fit* menyatakan bahwa ada fitur-fitur dalam organisasi yang kompatibel dengan fitur dan spesifikasi dari individu yang mengindikasikan bahwa perilaku dan sikap individu dapat dipengaruhi oleh tingkat kompatibilitas, atau fit, ada antar individu dan organisasi (Edwards dan Billsberry, 2010). Dalam bekerja di rumah sakit yang memiliki orientasi pelayanan seringkali juga memberikan masalah pada kecocokan person-organisasi, dimana karyawan (misalnya perawat) harus memiliki perasaan melayani pasien sebagaimana visi misi yang diusung pihak rumah sakit, sebaliknya organisasi atau rumah sakit juga memahami cara pandang perawat sebagai individu yang memiliki kebutuhan yang berusaha dipenuhinya. Seringkali karyawan rumah sakit tidak memiliki cara pandang yang selaras dengan tujuan organisasi sehingga kurang memiliki kecocokan dalam bekerja sehinggamengakibatkan kinerjanya tidak maksimal. Uraian ini sesuai dengan hasil penelitian Farooquia dan Nagendra (2014) dan Demir dan Demir (2015) yang menyatakan *person-organization fit* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun bertentangan dengan hasil penelitian Kim dan Loi (2014) yang menyatakan bahwaperson-organization fit tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kkinerja karyawan adalah beban kerja karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi seperti tingkat kesulitan tugas yang tinggi, waktu kerja yang panjang, dan jumlah pekerjaan yang banyak membuat seorang karyawan merasa tertekan dalam pekerjaannya (Lang, 2001). Tekanan

yang semakin meningkat akibat tingkat kelebihan beban kognitif yang lebih tinggi ini menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan (Fisch, 2000). Berdasarkan observasi dan survei awal terhadap Rumah Sakit Ken Saras, diperoleh fenomena yang terjadi pada saat ini menjadi dasar bahwa beban kerja yang dirasakan perawat dibagian rawat inap memiliki rutinitas yang terus menerus dengan waktu kerja yang padat. Ada kecenderungan bahwa perawat bagian rawat inap melakukan pekerjaan yang sama dan berulang-ulang meliputi memeriksa keadaan pasien, pemasangan infus, injeksi, layanan administrasi didalam pencatatan penambahan ataupun pengurangan pasien, obat-obatan setiap harinya serta kesiapan mental dalam menghadapi pasien dalam kondisi apapun dan nyaknya tanggungan serta tuntutan pekerjaan yang diberikan dapat berpotensi terjadinya stres yang berlangsung lama dan tidak mampu diatasi oleh individu yang ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang mengakibatkan individu merasa terpisah dari lingkungannya. Uraian ini sesuai dengan hasil penelitian Bruggen (2015) dan Mudayana (2012) yang menyatakan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan namun bertentangan dengan hasil penelitian Muhammad dkk (2016) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Industri kesehatan merupakan sektor berbasis layanan yang beroperasi pada situasi dimana karyawan memainkan peran penting dalam pelayanan dan oleh karena itu karyawannya tidak boleh diletakkan pada sisi yang gelap atas keputusan penting yang mempengaruhi mereka (Singh, 2009). Mereka harus

diberi kepercayaan dan diperbolehkan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di semua tingkatan. Oleh karena itu perintah dan kontrol seharusnya tidak menjadi model yang memadai di sektor kesehatan, melainkan lebih terbuka dan kerangka kerja kolaboratif untuk memanfaatkan talenta semua karyawan (Hewitt, 2002). Kingir dan Mesci (2010), mendalilkan bahwa karyawan harus diijinkan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan jika mereka harus berkomitmen untuk mengubah perilaku mereka di tempat kerja cara baru dan lebih baik. Kepemimpinan yang dapat menciptakan rasa memiliki di antara para pekerja sekaligus menyenangkan lingkungan di mana baik manajemen maupun karyawan secara sukarela berkontribusi terhadap hubungan industrial yang sehat, memerlukan pemimpin yang visioner dan mau untuk terbuka akan perubahan. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana para pemimpin diyakini memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi (Prati et al., 2003). Pemimpin transformasional didefinisikan sebagai pemimpin dengan nilai-nilai inspirasional yang memiliki kemampuan untuk memelihara dan mengidentifikasi bakat karyawan mereka, sehingga memotivasi mereka potensi sepenuhnya (Jogulu dan Wood, 2008). Pimpinan di Rumah Sakit Ken Saras, dalam menerapkan kepemimpinan transformasional dengan cara mengadakan perubahan peraturan seperti penegakan disiplin menggunakan *fingerprint absent*, penyesuaian SOP pelayanan karyawan terhadap pasien, membuat grup whatsapp bagi masing-masing bagian karyawan rumah sakit, sehingga apa yang dikeluhkan karyawan dapat didengar oleh pihak manajemen. Hal ini diduga membuat kinerja karyawan meningkat. Uraian ini sesuai dengan hasil penelitian Sami'an dan

Aprilian (2013) yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun bertentangan dengan hasil penelitian Cahyono dkk (2014) dan Handoyo, dkk (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.3
Riset Gap

No	Keterangan	Berpengaruh	Tidak Berpengaruh
1	pengaruh <i>person-organization fit</i> terhadap kinerja karyawan	Farooquia dan Nagendra (2014) dan Demir dan Demir (2015)	Kim dan Loi (2014)
2	pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan	Bruggen (2015) dan Mudayana (2012)	Muhammad dkk (2016)
3	pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Sami'an dan Aprilian (2013)	Cahyono dkk (2014) dan Handoyo, dkk (2015)

Sumber : Penelitian terdahulu

Penelitian ini akan menyoroti faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan rumah sakit berdasarkan fenomena dan riset gap yaitu *person-organization fit*, beban kerja dan kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh organisasi kerja pelayanan kesehatan (rumah sakit) Rumah Sakit Ken Saras untuk menilai perilaku karyawan yang juga melibatkan perawat dalam suatu rumah sakit dalam menghasilkan hasil kerjanya. Berdasarkan pemaparan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh *person-organization fit*, beban kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Ken Saras.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang muncul di Rumah Sakit Ken Saras adalah adanya penurunan kinerja karyawan yang dapat terlihat dari penurunan indeks performa karyawan dan didukung dari hasil survey yang menyatakan bahwa pasien kurang puas dengan pelayanan dari karyawan. Variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah *person-organization fit*, beban kerja dan kepemimpinan transformasional. Berdasarkan fenomena tersebut dan adanya riset gap, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memperjelas permasalahan yang ada maka dapat dibentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut ini :

1. Bagaimana pengaruh *person-organization fit* terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan permasalahan yang diuraikan tersebut maka secara umum tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menguji pengaruh *person-organization fit* terhadap kinerja karyawan.
2. Menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan
3. Menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis :

Penelitian ini dapat menjadi media penerapan pengetahuan yang selama ini diperoleh penulis sejak duduk di bangku kuliah dan untuk mengetahui bagaimana fakta di lapangan tentang kinerja karyawan dalam sektor jasa pelayanan rumah sakit

2. Secara Praktisi :

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pemahaman mengenai person organization fit, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.
- b. Sebagai salah satu referensi bagi kepentingan keilmuan dalam mengatasi masalah yang sama atau terkait di masa yang akan datang.
- c. Sebagai sumbangan pemikiran yang berguna untuk pihak-pihak yang membutuhkan utamanya untuk kalangan akademik.